

Tid: Den 3. maj 2018, kl. 22:00

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater for pædagoger m.fl. (daginstitutioner, SFO, klubber mv.) inden for BUPL's forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for BUPL og repræsentanter for KL.

## **FORHANDLINGSPROTOKOL**

Parterne er enige om at indstille overenskomsten med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 28. april 2018.

### **1. LØN**

Medmindre andet fremgår nedenfor, er alle tillæg anført som årlige pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau. Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2019, med mindre andet fremgår.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

#### **1.1 GRUNDLØNSTILLÆG**

Lønnen for pædagoger og støttepædagoger hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen jf. § 6 stk. 2 hæves fra løntrin 26 til løntrin 26 + 1.170 kr.

Garantiløntrin for pædagoger og støttepædagoger jf. overenskomstens § 8 stk. 2 hæves tilsvarende med 1.170 kr.

Lønnen for stedfortrædere hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen jf. overenskomstens § 6 stk. 2 hæves fra løntrin 29 til løntrin 29 + 1.170 kr.

Lønnen for souschefer hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen jf. overenskomstens § 6 stk. 2 hæves fra løntrin 30 til løntrin 30 + 1.170 kr.

Lønnen for afdelingsledere hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen jf. overenskomstens § 6 stk. 2 hæves fra løntrin 30 til løntrin 30 + 1.170 kr.

Udgift: 66,313 mio. kr.

## **1.2 PÆDAGOGSTUDERENDE**

Med virkning fra 1. april 2019 forhøjes lønsatserne for pædagogstuderende i lønnet praktik, jf. § 26 med 0,35 %.

Udgift: 1,320 mio. kr.

## **2. NEDSÆTTELSE AF PENSIONS KARENS**

Reglerne om pensionskarens (beskæftigelseskarens) i protokollat 1, § 3, stk. 1, Punkt B, litra b, ophæves pr. 1. april 2019.

Udgift: 1,435 mio. kr.

## **3. LEJRSKOLER MV. FOR SKOLEPÆDAGOGER**

For pædagoger ansat i henhold til § 2, stk. 1, C i overenskomsten, ændres vilkårene for deltagelse i lejrskole mv., jf. protokollat 1, § 3, nr. 7 til Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. på følgende måde:

"Deltagelse i lejrskole mv. medregnes i arbejdstiden med 14 arbejdstimer og 10 timers rådighedstjeneste med 1/3 pr. døgn. I stedet for at medregne rådighedstjenesten i arbejdstiden, kan den udbetales med sædvanlig timeløn ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

### **Bemærkning:**

Rådighedstjeneste medregnes med 1/3 pr. døgn, uanset om den ansatte tilkaldes til effektiv tjeneste under rådighedstjenesten."

Udgift: 5,480 mio. kr.

Bestemmelsen har virkning pr. 1. august 2018.

## **4. MELLEMLEDERE**

Parterne er enige om, at den ved O.15 etablerede forsøgsordning, som fremgår af bemærkningen til § 5, stk. 1 i Overenskomst for

pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. erstattes af følgende:

"Som forsøgsordning i overenskomstperioden er der mulighed for lokalt mellem kommunen og den lokale fagforening at indgå aftale om, at stillinger som nævnt i stk. 1 refererer til en anden leder end en leder efter Overenskomst for pædagogisk personale ansat i lederstillinger i kommunerne.

Forsøget bortfalder med udgangen af overenskomstperioden. Ansatte i stillinger under forsøgsordningen, kan også efter udløb af forsøgsordningen referere til en anden leder."

## **5. PÆDAGOGSTUDERENDE PÅ NEDSAT TID**

Parterne er enige om, at overenskomstens §§ 26 og 28 ændres i overensstemmelse med **bilag A**.

## **6. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND**

Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32) er videreført, jf. protokol af 30. april 2018 indgået mellem KL og de af fonden omfattede organisationer.

Der afsættes følgende midler til Den Kommunale Kompetencefond på BUPL's område:

*Varige midler:*

Udgift: 0,275 mio. kr.

## **7. PERSONALEPOLITISKE PROJEKTER**

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling – samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om at iværksætte følgende personalepolitiske projekter

- Projekt om pædagoger i skolen – 2.0, jf. **bilag B**
- Projekt om Styrket pædagogisk læreplan – udvikling af en stærkere evalueringskultur, jf. **bilag C**
- Projekt om rekruttering af pædagoger til lederstillinger, jf. **bilag D**.

## **8. GENNEMSNITSLØNGARANTI**

BUPL er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 112211.

Der indgår 73,590 mio. kr. i gennemsnitsløngarantien. jf. **bilag E**.

## 9. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2019.

Samlet udgift udgør 59,974 mio.kr. svarende til 0,35 % af lønsummen samt 13,651 mio. kr. fra puljen til særlige formål, som aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 28. april 2018.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af **bilag F**.

## 10. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 0,35 %.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2018, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomst og aftale sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i den nugældende overenskomst og aftale.

For  
KL

Louise Koldby Dalager

Martin H. Larsen

For  
BUPL

Lars Søgaard Jensen

Christian Esgaard Christensen

Overenskomstens §§26 og 28 ændres som følger:

### § 26. Løn

*Stk. 1*

Månedslønnen for pædagogstuderende i lønnet praktik er:

	Løn pr. 1. april 2015 (31/3 2000-niveau)	Løn 1. april 2016 (31/3 2000-niveau)
1. praktikperiode	7.891 kr.	<b>[O.15]</b> 7.923 kr.
2. praktikperiode	8.147 kr.	8.180 kr. <b>[O.15]</b>

Lønseddeltækst: Månedsløn

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikuddannelsens særlige beliggenhed (fx i aften- og natperioden).

**[O.18] Bemærkning:**

Studerende, der gennemfører praktikken på et nedsat timetal, jf. § 28, stk. 2, aflønnes med ovennævnte løn uden lønreduktion. **[O.18]**

*Stk. 2*

Påbegyndes praktikuddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

$$\frac{\text{Løn pr. md.} \times (\text{antal kalenderdage, der vedr. praktikudd. i den aktuelle kalendermåned})}{\text{antal kalenderdage i den aktuelle måned}}$$

**Bemærkning:**

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage, der afholdes i praktikperioden.

Der reduceres ikke i lønnen på grund af studiedage i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 28.

*Stk. 3*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 4*

Praktikanten får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

.....

### § 28. Arbejdstid

*Stk. 1*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer.

Der skal således arbejdes flere timer pr. uge i normperioder med studiedage for, at den gennemsnitlige arbejdstid skal kunne opfyldes.

**Bemærkning:**

Under en praktikperiode på 6 måneder skal der således præsteres i alt 780 arbejdstimer inklusive timer, hvor den studerende er fraværende på grund af sygdom, ferie og frihed på sønehelligdage.

**[O.18] Stk. 2**

Hvor den studerende efter ansøgning har opnået dispensation til nedsættelse af timetallet i praktikperioden, kan den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fastsættes til en lavere timetal end anført i stk. 1.

**Bemærkning:**

Ovenstående vedrører alene dispensation, som er givet i henhold til § 22a i Bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor som pædagog. **[O.18]**

*Stk. 3*

Ved tilrettelæggelse af praktikantens arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse samt uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i 2 ugers studiedage i praktikperioden.

*Stk. 4*

De for pædagoger på praktikstedet gældende regler om normperiode, tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for praktikanter ansat efter dette kapitel.

**Bemærkning:**

Sygedage, feriedage og frihed på sønehelligdage medregnes med den skemalagte arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer.

*Stk. 5*

Ved praktikantens deltagelse i kolonioophold og weekendophold medregnes 7,4 timer pr. dag. Der ydes ulempe tillæg for deltagelse i kolonioophold, jf. overenskomstens § 14, stk. 2.

**Bemærkning:**

Pædagogstuderende, der er i praktik i folkeskolen eller skolefritidsordningen, følger i forhold til deltagelse i koloni de regler, der gælder for skolepædagoger, jf. protokollat 1 til Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv.

### Projekt om pædagoger i skolen 2.0

#### Baggrund

KL og BUPL gennemførte i 2017 et AUA §6 projekt om pædagogers arbejde i skolen. I projektet indhentede parterne viden og gode erfaringer med inddragelse af pædagogernes kompetencer i samarbejdet om at fremme elevernes læring, udvikling og trivsel, herunder fx hvor pædagogerne har været inddraget i planlægningen, og skoledagen er sammensat, så deres kompetencer er kommet i spil på en god måde.

I projektet identificerede parterne seks gennemgående fællestræk fra de gode eksempler. De gode eksempler og fælles træk blev formidlet i inspirationsmateriale, tre korte film samt ved konferencer.

Parterne ønsker i fællesskab at følge op på den fælles viden fra projektet gennem et nyt AUA § 6 projekt (Pædagogernes arbejde i skolen 2), hvor de tværgående fund fra første delprojekt foldes yderligere ud og oversættes til andre kommuner og skolars praksis.

Projektets relevans kommer således til udtryk ved, at de gode eksempler og de tværgående fund fra første delprojekt vil blive bragt i spil i forhold til andre kommuner og skoler.

#### Formål og succeskriterier

Formålet med Pædagoger i skolen 2 er, at understøtte det fortsatte arbejdet i kommunerne og skoler med at bringe pædagogernes kompetencer i spil til gavn for alle børns læring og trivsel.

Pædagoger i skolen 2 vil i særlig grad udfolde to af de tværgående fund og perspektiverne fra første delprojekt, nemlig hvordan pædagogernes arbejde i skolen påvirkes af

- Organiseringen af skoledagen og sammenhæng mellem mulighederne i skole og fritidsdel
- Skoleledelsens fokus på det tværprofessionelle samarbejde og på pædagogernes opgaver, kompetencer og rammer.

Succeskriteriet i forbindelse med projektet vil være følgende:

- Gennemførelse af interviews på 4-6 skoler om gode erfaringer med organisering af skoledagen og ledelsesunderstøttelse af pædagogernes arbejde i skolen
- På de 4-6 skoler interviewe skoleledelserne om gode eksempler på, hvad flerfaglighed i ledelsesteamet betyder for nytænkning/innovation i ledelsens arbejde
- 3 regionale inspirationsdage for pædagoger og ledelsesteam med inspirationsoplæg, workshops med mulighed for gensidig sparring og netværk

#### Målgruppe

Projektets målgruppe er kommuner og folkeskoler. Skolernes pædagoger og ledelsesteam vil være hovedmålgruppen.

#### Metode

Projektet opdeles i 2 faser.

##### *Fase 1:*

Parterne vil efterprøve og udfolde to af de tværgående fund fra første delprojekt. I processen gøres følgende:

- Gennemføre 4-6 interviews på skoler, der har gode erfaringer med, at få pædagogernes kompetencer i spil gennem en fleksibel organisering af skoledagen og/eller gennem målrettet ledelsesunderstøttelse
- Gennem interviews sætte særsomt fokus på den innovation/nytænkning, der udfolder sig i ledelsernes arbejde når flere ledelsesfagligheder arbejder tæt sammen i skolens ledelsesteam.
- Uddrage tværgående viden af de indsamlede eksempler, der fremmer projektets formål.

*Fase 2:*

I projektets anden fase vil parterne formidle viden samt facilitere gensidig inspiration, sparring og netværksdannelse mellem kommuner og skoler. I processen gøres følgende:

- Tilrettelægge indhold og processer til regionale inspirationsdage
- Afvikle 3 regionale inspirationsdage for pædagoger og ledelsesteam med henblik på at understøtte udvikling i praksis

**Budget:** ca. 1 mio. kr.



## Projekt om styrket pædagogisk læreplan – udvikling af en stærkere evalueringskultur

### Baggrund

Forskning viser, at børn der har gået i dagtilbud af høj kvalitet, klarer sig bedre i skolen end børn der har gået i dagtilbud af lav kvalitet – uanset skolens kvalitet. De tidlige år i børns liv er dermed helt afgørende for deres udvikling og videre muligheder i livet. I den forbindelse spiller pædagoger og daginstitutioner af høj kvalitet en central rolle.

Den nye dagtilbudslov ventes at træde i kraft 1. juli 2018. Et væsentligt element heri er *den styrkede pædagogiske læreplan*, som skal sikre at alle børn, uanset forudsætninger og forudgående erfaringer, møder stimulerende og inkluderende pædagogiske læringsmiljøer af høj kvalitet. Helt centralt for at indfri disse ambitioner er en stærk, lokalt forankret evalueringskultur, hvor pædagoger løbende evaluerer og udvikler det pædagogiske arbejde, så de pædagogiske læringsmiljøer til stadighed matcher børnegruppens behov. Det er derfor afgørende, at rammer, organisering og pædagogfaglig ledelse understøtter en stærk evalueringskultur.

### Formål

Pædagogiske læringsmiljøer af høj kvalitet og en stærk faglig evalueringskultur er forudsætninger for realiseringen af den styrkede pædagogiske læreplan. Projektet bidrager med viden om, hvordan rammer, organisering og pædagogfaglig ledelse kan understøtte realiseringen af den styrkede pædagogiske læreplan og udvikling af en styrket evalueringskultur i kommunerne og i de enkelte daginstitutioner.

### Fokus

Projektet skal gennem analyser og ved afprøvning af modeller og tilgange

- identificere og opsamle erfaringer, muligheder og evt. barrierer for en styrket evalueringskultur
- afdække betydningen af en stærk evalueringskultur for den faglige udvikling og oplevelse af kvalitet hos forældre, pædagoger og ledelse.
- undersøge hvordan organiseringen af pædagogernes arbejde bedst understøtter udvikling af det pædagogiske læringsmiljø og en styrket evalueringskultur

Der skal i projektet afsættes midler til efterfølgende information og videndeling.

Parterne afklarer inden projektet igangsættes, hvordan den indsamlede viden skal formidles.

**Budget:** 1,5 mio.

# Projekt om rekruttering af pædagoger til lederstillinger

## Baggrund

Gennemsnitsalderen for pædagoger ansat i lederstillinger er høj og nogle kommuner oplever udfordringer med at rekruttere ledere fx til dagtilbudsområdet.

Der kan derfor forventes et stigende behov for, at flere pædagoger ønsker at søge lederstillinger. Der er derfor behov for, at parterne afdækker, hvad der motiverer pædagoger til at blive ledere samt udvikler initiativer, der kan øge interessen blandt pædagoger for at gøre karriere som ledere inden for dagtilbud, skole og fritidstilbud, samt kvalificerer pædagoger til at lede opgaven og -rollen.

## Formål

Parterne er derfor enige om at igangsætte en indsats, der fremmer interessen for ledelse blandt pædagoger.

Parterne iværksætter dels en afdækning af området og dels en indsats hvor metoder til at spotte, motivere og kvalificere pædagoger til ledelse afprøves.

Indsatsen omfatter således både pædagoger, ledere og andre i den kommunale organisation, der arbejder med lederudvikling, herunder også MED, da alle er vigtige led i indsatsen for at rekruttere flere ledere.

Indsatsen kan have fokus på:

- at ledere skal kunne spotte lederspirer blandt personalet
- at gøre det lettere for pædagoger med mulig interesse for ledelse at afklare om ledelse er noget for dem
- at tilrettelægge forløb for pædagoger, så de bliver trænet i ledelse via uddannelse og afprøvning i praksis, så de opnår bedre kvalifikationer, når de står i deres første lederjob og er afklarede ift. om ledelse er noget for dem.

Indsatsen kan iværksættes som tværkommunale forløb, så pædagoger kan afprøve sig selv som leder/få sit første job som leder i en anden kommune, end der hvor man er ansat som pædagog.

## Succeskriterier

Projektets succeskriterier er

- at få viden om, hvad der motiverer pædagoger til ledelse
- at gennemføre aktiviteter for pædagoger, der ønsker at få indblik i og praksisnær erfaring med ledelse, så de får et godt grundlag for at tage stilling til, om de ønsker at gøre karriere som leder.

Projektet finansieres via AUA

Parterne kan beslutte at Den Kommunale Kompetencefond finansierer dele af indsatsen i form af tilskud til uddannelsesforløb og evt. også trænings-/mentorforløb.

**Budget:** 1 mio. kr.

**Gennemsnitsløngaranti**

<b>GSN-gruppe</b>	<b>Overenskomstgruppe</b>	<b>I alt / kr. i hele tusinder</b>	<b>Centrale lønmidler</b>
112211	076	73.590	

## Puljeopgørelse og puljeanvendelse

### Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 0,35%	59,974
Ligelønspulje	13,651
Restmidler fra fællesoverenskomsterne	0,240
<b>Midler til anvendelse i alt:</b>	<b>73,865</b>

### Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedring, grundlønstillæg på 1.170 kr.	<b>66,313</b>
Lejrskoler	5,480
Varige midler til Den Kommunale Kompetencefond	0,275
Studerende på nedsat tid	0,362
Nedsættelse af pensionskarens	1,435
<b>Midler anvendt i alt:</b>	<b>73,865</b>